



**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes**

**Ana Gabriela Arízaga Sánchez**

**Karla Díaz, PhD., Directora de Trabajo de Titulación**

Trabajo de Titulación presentado como requisito  
para la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación

Quito, diciembre de 2014

**Universidad San Francisco de Quito**  
**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes**

Ana Gabriela Arízaga Sánchez

Karla Díaz, PhD.

Directora de Trabajo de Titulación

\_\_\_\_\_

María Claudia Tobar, M.Ed.

Miembro del Comité de Trabajo de Titulación

\_\_\_\_\_

María Dolores Lasso, Ed. M.

Coordinadora Académica Educación

\_\_\_\_\_

Carmen Fernández-Salvador, PhD.

Decana del Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

\_\_\_\_\_

Quito, diciembre de 2014

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Ana Gabriela Arízaga Sánchez

C. I.: 1725545675

Lugar: Quito- Ecuador      Fecha: Diciembre de 2014

## **DEDICATORIA**

A mi familia, amigos y profesores.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi familia, principalmente a mi mamá, quien estuvo pendiente y ayudando para que no interrumpa mis estudios. A mis amigos quienes me han dado ánimo y fuerza a lo largo de mi carrera y a mis profesores quienes han sido una excelente guía.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el conocer la importancia de la motivación extrínseca y la repercusión que tiene en los trabajadores, principalmente en los docentes y cómo esto influye en el desempeño de sus estudiantes. Se recogió información de varios estudios académicos con dos tipos de enfoques distintos, el primero desde una visión psicológica que ayudó a tener una idea clara de lo que busca el trabajador y el segundo desde una concepción educativa que permitió entender las necesidades del profesor.

Al analizar las fuentes de motivación extrínseca y la reacción de los docentes hacia éstas se pudo evidenciar que en Ecuador y Latinoamérica aún no se le da a esta profesión el lugar que merece, sin embargo las exigencias y los estándares de educación han subido sin que esto signifique una mejora en la satisfacción de las necesidades del profesor. Una de las principales conclusiones que se obtuvo es que el maestro que no recibe una motivación extrínseca adecuada no logra cumplir sus necesidades primarias, esto le producirá preocupaciones a nivel personal creando ambientes poco saludables lo cual le hará perder el enfoque en sus estudiantes siendo la mayor evidencia de este problema el bajo rendimiento de los alumnos.

## **ABSTRACT**

The focus of this study is to understand the importance of extrinsic motivation and how it impacts teachers and students' performance. After analyzing the sources of extrinsic motivation and teachers' reactions, it can be concluded that teachers in Ecuador and Latin America are not valued. However, educational requirements and standards have increased, although teachers' needs have not been met. The main conclusion of this study determined that teachers who did not receive adequate extrinsic motivation were not able to solve their basic needs as individuals. As a consequence of this lack of motivation, teachers' stress level increases with a direct impact on the work environment. Therefore, teachers lose their focus and students will probably decrease their performance.



## TABLA DE CONTENIDO

<b>Resumen .....</b>	<b>7</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA .....</b>	<b>10</b>
Antecedentes .....	111
El problema.....	113
Hipótesis.....	134
Pregunta de investigación .....	145
Contexto y marco teórico.....	<b>¡Error! Marcador no definido.5</b>
Definición de términos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.6</b>
<b>REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>20</b>
Metodología para el proceso de revisión de literatura .....	20
Formato de la revisión de la literatura .....	21
Resumen de la historia de la psicología del trabajo .....	21
La motivación laboral.....	22
Corrientes y modelos destacados de la historia de la psicología del trabajo.....	24
Beneficios de la motivación a los empleados .....	25
Motivación extrínseca.....	25
Factores ambientales relacionados con el espacio físico.....	27
Iluminación y ruido.....	28
Relaciones interpersonales.....	30
Situación del Ecuador: motivación extrínseca de los docentes.....	31
Estudios realizados en Latinoamérica y el mundo en relación a la motivación docente.....	32
Motivación a los docentes y su influencia en el aula.....	34
Motivación por medio de incentivos .....	35
Síndrome del profesor quemado por problemas de motivación .....	35
Síndrome del profesor quemado: situación en Ecuador.....	36
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
Respuesta a la pregunta de investigación.....	4139
Resumen del estado actual de la investigación acerca del tema .....	42
Relevancia de este estudio .....	43
Limitaciones en el proceso de revisión de literatura.....	43
Propuesta para posibles estudios acerca del tema.....	44
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>

## INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

Una de las percepciones cruciales respecto al futuro de la educación es la de entenderla como uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo y de una sociedad. La educación se ha convertido en el mayor factor para aumentar la productividad de los pueblos y para acortar las brechas que existen entre los diversos sectores sociales. Al tener esta idea clara se puede entender que la labor del docente va mucho más allá del aula de una escuela, motivo por el cual cada vez es mayor la exigencia, las demandas y las expectativas educativas que tienen tanto los padres de familia como los gobiernos (Brunner, 2001).

Dichas exigencias de calidad educativa van de la mano con la necesidad de contar con profesores capacitados para cumplir con las metas establecidas. Para el docente este trabajo no solo implica estar capacitado, también demanda mayor disponibilidad de tiempo. Esto sin duda no será un problema si el establecimiento educativo cuenta con una planeación efectiva en el entorno externo e interno de la institución (Ruiz, 2000).

Una de las mejores estrategias para que una empresa o en este caso una institución educativa logre cumplir sus metas, es estar pendientes del recurso humano es decir de los docentes, que serán los principales implicados en la creación de un ambiente laboral adecuado. Es necesario tener profesores motivados y comprometidos con su trabajo así como crear líderes que tengan un fuerte impacto sobre los demás. Para esto será importante que estos docentes estén satisfechos dentro y fuera de la institución, es decir que la labor que realizan debe tener el reconocimiento suficiente para cumplir con sus necesidades primarias (Marques, 2008).

## Antecedentes

Cuando se habla de educación o ideas para mejorar el sistema educativo, comúnmente se toma en cuenta únicamente las necesidades de los niños, adolescentes o estudiantes en general. Si bien es cierto, ellos son la prioridad y lo que se busca es que los estudiantes al terminar su período de educación puedan aplicar en la vida diaria los conocimientos que han obtenido en clase, muchas veces se deja de lado las necesidades de los docentes, quienes serán los responsables de brindar una educación de calidad (Marques, 2008).

Si se enfoca a la sociedad hacia el futuro, el progreso y el desarrollo basado en una ideología democrática entonces se está teniendo una visión de una sociedad que ha pasado por un proceso de educación. Es por este motivo que se reconoce el valor del profesorado, es importante tener en cuenta que si más profesores pueden aportar con sus conocimientos y sus ideas para proyectos de forma efectiva se logrará captar la atención y el interés de otros profesores formando una nueva tendencia lo cual sin duda alguna fomentará una mente crítica tanto en los docentes como en sus estudiantes. El principal requisito para lograrlo es el contar con profesores comprometidos en un proyecto educativo, para esto será necesario un cambio en la cultura profesional poniendo énfasis en las necesidades del docente desde un contexto ya sea cultural, social o histórico. Pero, ¿cuál es el resultado que se obtiene si dichos profesores no se sienten comprometidos ni motivados? ¿Si no entienden el fin de su profesión ni son reconocidos por ello? (López, 2004).

Dentro del aula y del contexto educativo en sí, es importante contar con líderes visionarios los cuáles sean capaces de desarrollar un plan de acción claro que aporte al desarrollo de nuevas estrategias, y que a su vez sean capaces de compartirlas con el resto del equipo. Para lograr una verdadera mejora dentro de la educación es necesario cambiar

hacia una cultura de calidad, donde se pueda hablar de un liderazgo académico, donde los profesores estén comprometidos de forma participativa en la planeación y desarrollo de estrategias (Ruiz, 2000).

Magaly Robalino, ecuatoriana, quien trabaja en la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, hace un análisis muy acertado sobre la visión del maestro en la Región y la falta de reconocimiento que recibe por su labor.

En Ecuador como en el resto de América Latina se habla de la educación como un determinante para el desarrollo de un país ya sea en aspectos sociales como económicos. Con el pasar de los años se ha empezado a exigir a las escuelas que brinden todos los servicios a los estudiantes que el estado, la familia y la sociedad en general no les está dando, sin embargo no se ha estructurado un proceso para capacitar y reconocer al docente en todos los nuevos roles que se debe desenvolver (Robalino, 2005).

Cuando se habla de educación retadora se debe tomar en cuenta los cambios que se realizan en cuanto a leyes y reformas que pretenden elevar los niveles de rendimiento de los estudiantes mediante nuevos métodos, estrategias y políticas para implementar un cambio en el aula lo cual exige una mejor labor por parte del profesorado. Se está en constante búsqueda de un liderazgo dinámico por parte de los directivos y un trabajo grupal que cree ambientes de armonía, sin embargo las reformas que se hacen en general no prestan atención a las necesidades del profesor ni hacen relación con el espacio de trabajo en sí. El proceso de escolarización tiene dos factores fundamentales, el primero es el estudiante y el segundo es el profesor, lastimosamente a este último es poca la atención que se le pone lo cual genera desmotivación, desprofesionalización y la auto percepción de incapacidad. Mientras no se logre cambiar la visión que se tiene del docente, sobretodo

en países como Ecuador y el resto de Latinoamérica será difícil alcanzar las metas y las exigencias propuestas (Day, 2005).

El desempeño del docente depende de una serie de factores ya sean personales o profesionales. Para que pueda rendir en el aula es importante saber cuan motivado está y que tan involucrado se siente con la escuela en la que trabaja (Robalino, 2005).

En cada reforma que se realiza a las leyes de educación únicamente se habla de mejoras a la infraestructura, nuevos textos, cambios en la administración o de las necesidades de los estudiantes en cuanto a metodologías, tiempo o las labores que debería cumplir el docente diariamente. A pesar de que todo esto es bueno y necesario, no se hace un trabajo integral con el docente. Para cumplir con las nuevas metas e ideas establecidas siempre se da la misma respuesta y solución, capacitación al docente y en algunos casos se habla de evaluaciones de desempeño, pero, ¿es esto lo que el maestro busca? (Robalino, 2005).

### **El problema**

Si se piensa en la docencia como una de las actividades más nobles y que más ayudan a una sociedad, entonces se debería pensar en el docente como uno de los principales implicados en el desarrollo democrático de dicha sociedad. Para resolver la interrogante planteada es necesario conocer los distintos beneficios que tiene la motivación extrínseca en los trabajadores, especialmente en el área de la enseñanza. En la actualidad se vive en un mundo globalizado el cual está en continuo avance, a cada momento se dan nuevos aportes a la educación por lo que no hay lugar para la mediocridad (Marques, 2008, p.11).

Lo que se busca continuamente es crear un sistema educativo de calidad, para esto no hay que enfocarse únicamente en qué enseñar, a quiénes enseñar o cómo enseñar, también es importante entender el para qué. Este último cuestionamiento es el que generalmente se olvidan los maestros a la hora de impartir sus clases, lo cual tiene una repercusión grave dentro del aula. Cuando un profesor no sabe cómo responder esta pregunta puede ser que haya perdido el enfoque de su carrera (Delval, 1994).

### **Hipótesis**

La falta de motivación extrínseca en los profesores genera un impacto negativo en el trabajo con sus estudiantes y su desempeño como docentes.

Lograr un impacto positivo en el trabajo no es tarea fácil pero en el área de la docencia debería ser un requisito ya que se está trabajando directamente con seres humanos y su formación. Es muy importante motivar al profesor de forma intrínseca y extrínseca y crear líderes que apoyen al buen funcionamiento de una institución ya que al sentirse comprometido con su trabajo sin duda alguna ayudará a mejorar el clima laboral. Un profesor que no se encuentre satisfecho o que no sienta seguridad en su lugar de trabajo se enfrentará a varios cuestionamientos y estará muy pendiente del “yo”, no trabajará en torno a una misión y visión comunal, lo hará únicamente pensando en necesidades que no ha cumplido (Ruiz, 2000).

La motivación extrínseca se puede dar por varios medios. Si bien es cierto que nunca se logrará complacer al cien por ciento de los empleados de una institución educativa, y que es difícil estar pendiente de las necesidades individuales, se debe hacer lo posible por alcanzar un estándar de cumplimiento (Marques, 2008).

El maestro tiene la percepción de que acude a su labor por un llamado o una vocación, lo cual hace que tanto la sociedad como él mismo le den un valor ético diferente a esta labor, poniéndolo en un plano de responsabilidad moral ante sus estudiantes (González, 2003).

Un profesor que gane un sueldo por debajo de los estándares se sentirá insatisfecho. Por más de que esté realizando esta actividad por vocación, sin duda alguna este docente tendrá una familia que alimentar o ciertas metas que desea cumplir a nivel personal, por lo cual su visión estará enfocada en las necesidades ya sean fisiológicas, de seguridad, sociales o las “necesidades del yo” que no están siendo satisfechas lo cual le hará perder el enfoque en su labor y su rendimiento no será igual (González, 2003).

El escalafón de remuneración para los profesores de instituciones públicas que han obtenido una licenciatura va desde los 817 dólares, llegando a un tope máximo de 1.476 dólares cuando el docente ha cumplido más de 24 años de servicio. En el caso de haber obtenido solo una Tecnología deberá esperar 32 años para llegar a esta cifra. En el caso de los maestros que trabajan en instituciones privadas se sujetan al Salario Básico Unificado que es de 340 dólares desde el año 2014 (Ministerio de Educación, 2014).

### **Pregunta(s) de investigación**

¿Cómo la falta de una motivación extrínseca adecuada influye negativamente en el trabajo con los estudiantes y su desempeño como docentes?

## Contexto y marco teórico

El análisis de este estudio tuvo un enfoque basado en la pedagogía actual ya que se investigaron fuentes que ayudaron a comprender el distinto nivel de rendimiento que tienen los niños cuando las clases son guiadas por profesores bien capacitados y motivados frente al rendimiento escolar de niños que asisten a clases guiadas por profesores que no tienen un nivel de rendimiento esperado. Este trabajo de investigación también tuvo un enfoque psicológico, ya que se analizaron las diferentes conductas de los docentes dependiendo de la motivación extrínseca que estos reciben y como transmiten este malestar o satisfacción a la hora de enseñar.

## Definición de términos

Es fundamental que se tengan claras las definiciones que serán expuestas a continuación ya que de no entenderlos y no saber en qué contexto están siendo utilizados no se tendrá la comprensión esperada del texto de investigación.

Hay varios términos que tienen un diferente significado dependiendo del contexto en el que se los utiliza, en este caso se definirán términos de forma conceptual bajo una visión psicológica.

**Capacitar:** En este caso se tomará en cuenta la definición de capacitación bajo una visión estrictamente laboral. Dentro de este contexto se entiende que es el proceso por el que pasa el empleado para desarrollar sus habilidades y adquirir conocimientos sobre temas que mejorarán su desempeño. Para los empleadores es una clara inversión al capital humano, si bien es cierto que no produce ganancias a corto plazo o de forma inmediata se podrán ver resultados en el futuro. Se puede hablar de dos tipos de capacitación, la perfectamente general y la completamente específica (Chacaltana, 2005).



Hay un proceso de capacitación que es regularizado y obligatorio, bajo este concepto se puede entender a las escuelas y colegios. Para el caso de los docentes en Ecuador se debe pasar también por un proceso de capacitación regular dentro de una Universidad o Instituto tecnológico con el fin de obtener un título de tercer nivel. A partir de esto se puede hablar de los dos tipos de capacitación antes mencionados los cuales son otorgados por las empresas con la finalidad de que el empleado pueda cumplir con su trabajo. Los completamente específicos hacen referencia a la capacitación dada por otros empleados, esta es muy importante para entender los procesos dentro de la institución. Si bien es cierto que estos dos tipos de capacitación son obligatorios para poder ser parte de la empresa, es importante también entender que hay ciertos tipos de capacitación que se dan de forma independiente y pueden ser de gran ayuda para el desempeño del empleado. Sin embargo por cuestiones de costo, tiempo o falta de información o conocimientos previos algunas personas desisten de acudir (Chacaltana, 2005, pp. 4-5).

**Conducta:** Muchinsky (2007) define a la conducta como la acción que se puede desempeñar de una gama de actividades dadas para el ser humano. Plantea el ejemplo de la velocidad para mecanografiar, la velocidad en si con la que se realiza la acción sería la conducta.

Desde la visión de Acevedo (2008) la conducta humana puede ser entendida como la forma que tiene una persona para relacionarse con los demás lo cual se debe tomar muy en cuenta en este estudio.

**Desempeñar:** Esta palabra explicada en términos psicológicos por Muchinsky (2007) se entiende como la evaluación del comportamiento, es decir que se toma la conducta y se la compara con ciertos estándares. Al hablar de un trabajo el desempeño sería los cumplimientos de los estándares marcados por el establecimiento o empresa.

Volviendo al ejemplo de mecanografiar se hace un análisis claro al decir que si la persona puede escribir alrededor de 60 palabras por minuto podría ser considerado adecuado o inadecuado dependiendo lo que se busque en dicho lugar. El desempeño sería relativo.

**Docente:** Concepciones actuales definen y plantean la idea del docente como un líder que guía a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo el cual no intenta pasar sus conocimientos a los estudiantes sino que plantea su clase de tal manera que el alumno es capaz de crear sus propios conocimientos (Prieto, 1979).

**Extrínseco:** El entender la palabra extrínseco y lo que conlleva es esencial para el entendimiento de este trabajo. Según Coll (1988) extrínseco es todo conocimiento externo o factor que no sale desde el impulso de uno sino de una fuente externa. La concepción extrínseca del aprendizaje permite entender como el ser humano usa recursos externos para satisfacer al yo.

**Limitaciones situacionales:** Son el segundo determinante de la conducta. Se pueden ver como los factores ambientales que aportan al comportamiento al estar presentes o restan agilidad cuando faltan. En el ámbito educativo se podría hablar de equipos y sistemas que agilitan procesos internos o que se pueden utilizar para la educación como tal (Muchinsky, 2007).

**Motivación:** Muchinsky (2007) define a la motivación como el tercer determinante de la conducta, para entender este concepto es importante tener claro el de capacidad anteriormente explicado que se convertiría en lo que puede realizar el individuo y la motivación sería lo que hará dependiendo de la capacidad que tenga para realizarlo y de las limitaciones situacionales que se le presenten. .

Al hablar de motivación es importante entender las dos formas de dividirla. El primer factor de motivación hace referencia a los impulsos internos, estos corresponden a

la motivación intrínseca, puede ser la necesidad de realizar alguna actividad para alcanzar cierto nivel de satisfacción interna (Theroux, 1994). Por el contrario la motivación extrínseca necesita de factores externos para poder ser satisfecha, por lo general se puede evidenciar en los sueldos, premios o en las recompensas que se dan por realizar alguna actividad o función, estas corresponden a una forma de motivación extrínseca positiva, sin embargo también puede ser negativa, como en el caso de castigos, reducciones de bonos u otras situaciones que se pueden presentar en el día a día de una empresa o institución (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

**Salario:** Es una retribución económica que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. El mercado de trabajo, la sociedad y las leyes determinan cual es el salario justo para determinadas actividades y si este logra satisfacer las necesidades del trabajador (Solow, 1992).

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

### Metodología para el proceso de revisión de literatura

Para la realización de este estudio se revisaron varios tipos de fuentes los cuales serán detallados a continuación:

En su mayoría se trabajó con artículos de la web de fuentes especializadas como EBSCO y Prisma. También se extrajo información muy valiosa de libros de psicología laboral, psicología general y educación de autores muy reconocidos que ayudaron a dar mayor credibilidad al estudio.

Para la definición de términos se utilizó el enfoque psicológico de algunos autores con la finalidad de entender las palabras desde el contexto del tema de estudio. En algunos casos se hizo referencia a la visión de dos autores sobre el mismo tema o la misma definición de tal manera que se pueda entender de una forma más global cada palabra,

Para llegar a un enfoque del contexto ecuatoriano se utilizaron estudios realizados en el país acerca de la visión general del docente y propuestas del Ministerio de Educación del Ecuador con el fin de conocer las obligaciones y como se siente el maestro con relación a su trabajo, de la misma forma se recogieron algunos estudios sobre Latinoamérica para tener una idea más generalizada del problema de estudio; también se analizó textos de educadores ecuatorianos reconocidos a nivel internacional como Robalino y textos de la UNESCO.

Finalmente, para generar los temas de la revisión de literatura fue necesario realizar un esquema general con una lluvia de ideas la cual fue guiada por la directora de tesis. Se prosiguió con una búsqueda de fuentes de Internet y libros de psicología laboral para poder

llegar a un acuerdo general de cuáles serían los puntos a tratar bajo la definición de motivación extrínseca.

### **Formato de la revisión de la literatura**

El trabajo está organizado por temas de tal manera que sea más fácil para el lector encontrar la información que busca.

La primera parte del estudio hace una revisión de la historia de la psicología del trabajo para tener una visión más clara de cómo surgió y como ha ido ganando importancia en la sociedad, en esta parte también se hace una revisión de varias definiciones de motivación, motivación laboral y se hace una breve introducción al concepto de motivación extrínseca dentro del plano laboral general. Paso seguido se realiza una explicación detallada de la motivación extrínseca y todos los factores que se analizarán al abordar el tema. Después se hace un breve análisis de la información encontrada en distinta literatura donde se habla de la situación de los docentes en el país, en Latinoamérica y en otras partes de mundo de tal forma que se pueda tener una visión más amplia de este tema de gran interés para los docentes. Para finalizar se habla sobre el enfoque en sí del estudio, es decir la influencia de la motivación extrínseca en los docentes y como esto influye en sus estudiantes y su desempeño como docente.

### **Resumen de la historia de la psicología del trabajo**

Para poder entender el significado de motivación y lo que se hablará en el resto del estudio es importante comprender primero qué es la psicología del trabajo y su evolución.

La psicología del trabajo y el estudio de la motivación dentro de las empresas empezaron a tomar importancia dentro de la sociedad recién a comienzos del siglo XX

convirtiéndose en temas de interés contemporáneo. Estos temas de estudio partieron de la idea de entender cómo influye la inteligencia, el aprendizaje, el instinto y la motivación dentro de los procesos conductuales así como la capacidad de adaptación que tienen las personas al ambiente de trabajo (Cofer & Appley, 1990).

Es importante comprender que la psicología no es la única ciencia que se encarga de estudiar al trabajo y al trabajador, pero es una de las ciencias fundamentales que complementa una parte de un todo. A medida que fue ganando un lugar la psicología se empezaron también a tener nuevos enfoques sobre el estudio del trabajo. Es entre los años treinta y cuarenta que se empieza a entender que el comportamiento del individuo en el área laboral estaba influenciado por factores interpersonales, grupales y organizacionales de todo tipo (Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2004).

De esta manera se entiende que la psicología del trabajo es la encargada de estudiar y analizar el trabajo humano y su esencia, entendiendo las delimitaciones de los fundamentos estructurales, las conductas y experiencias del individuo vistas desde un plano personal, grupal y organizacional en el contexto estrictamente laboral. Al entender el funcionamiento del trabajo y del trabajador se podrán también entender sus necesidades y hacer aportes rápidos así como escoger métodos que ayuden a mejorar la productividad (Rüssel, 1976).

Desde finales del siglo XX y principios del siglo XXI el trabajo constituye una de las problemáticas más grandes a nivel social y económico de una nación, es por esto que todos los estudios relacionados con ello han ganado mayor importancia y credibilidad. Mankeliunas (1987) entiende al trabajo bajo dos conceptos, el primero se refiere a las actividades físicas o intelectuales que realiza un individuo y el segundo es toda actividad

física o intelectual que le genera medios al individuo para poder llegar a un estado de satisfacción en varios aspectos.

### **La motivación laboral**

El estado de satisfacción es totalmente subjetivo a la persona y dependerá del grado de motivación que se le dé al sujeto. Bajo un concepto básico puede ser entendido como el estado en que el organismo se encuentra gratificado o se llegan a ciertas metas impuestas por la persona y sus vivencias. Según Mankeliunas (1987, pp. 246-247) la satisfacción puede ser dividida en tres grupos dependiendo de las variables dependientes por las que estén regidas, estos tres grupos son:

**Satisfacción interna:** Este hace referencia a la actitud que tiene el empleado hacia su trabajo. Comprende la curiosidad, interés o gusto por realizar una actividad por propia iniciativa.

**Satisfacción concomitante:** es todo tipo de condición física que está presente al momento de realizar su trabajo.

**Satisfacción externa:** hace relación al sueldo ya que con este podrá satisfacer muchas de sus necesidades primarias.

La palabra motivación como tal, puede ser vista desde el plano psicológico y hay quienes lo intentan definir desde el ejemplo, este es el caso de Muchinsky (2007) quien dice que la motivación es lo que le moverá al individuo a realizar una determinada acción dependiendo de sus capacidades.

La manera de definir y dividir a la satisfacción es muy parecida a la estructura que se le dará a la motivación en este estudio, pero la motivación laboral a diferencia de la satisfacción es un proceso por medio del cual se llegan a cumplir metas impuestas por la

organización y al mismo tiempo se habla de las metas planteadas por el individuo para sí mismo. La motivación laboral dependerá de varios factores ya sean internos o externos (intrínsecos o extrínsecos) y tendrán una repercusión muy importante a la hora de realizar su trabajo (Mankeliunas, 1987).

En resumen la motivación puede ser entendida como el proceso por medio del cual el trabajador es impulsado a realizar actividades laborales por medio de estímulos internos o externos (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

### **Corrientes y modelos destacados de la historia de la psicología del trabajo.**

Entre las teorías más destacadas tenemos la de Taylor para quien el principal motivador para un empleado era el dinero, convirtiéndose en la mejor estrategia para satisfacer al empleado. Ante esta teoría Mayo en 1933 presenta un modelo humanista en la que se pide y promueve el respeto y estima al trabajador, esta teoría pretende motivar al trabajador de forma interna (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

A partir de los años cincuenta se presentan otras teorías como la de Maslow quien jerarquiza las necesidades desde las más básicas, denominadas por él como de orden inferior, hasta las más complejas o de orden superior. Él destaca la importancia de cubrir primero las de orden inferior que vendrían a ser las necesidades fisiológicas o necesidades básicas, si no se satisfacen estas sería imposible llegar a cumplir las de orden superior (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

Herzberg desarrolló una hipótesis interpretativa de dos grupos de factores básicos para producir una verdadera satisfacción humana. El primer grupo fue denominado motivadores que hace referencia al éxito que obtiene el sujeto en el proceso de trabajo, su rendimiento y el reconocimiento por medio de su entorno social inmediato; el segundo



grupo denominado factores de higiene hace referencia a todo factor externo como las relaciones que mantiene el individuo con sus colegas y directivos, la sensación que tiene el sujeto sobre la intervención en la organización, las condiciones laborales y el sueldo que recibe por el trabajo que realiza (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959).

Para este estudio se tomará en cuenta el segundo grupo, es decir los factores de higiene ya que hace referencia a la motivación extrínseca, es decir toda condición externa que afecta al empleado. Herzberg explica que las condiciones externas en sí, provienen de la no satisfacción, mientras que la motivación interna viene de una visión integral del individuo lo cual viene generado desde la satisfacción (Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959).

A partir de estos modelos de la motivación se empiezan a crear más teorías las cuales combinan las ideas de otros pensadores anteriormente expuestos. Entre estos nuevos enfoques se puede encontrar la de Navarro y Quijano quienes elaboraron una teoría sobre la motivación individual en el trabajo y la divide en tres grandes grupos, la auto-eficacia y percepciones de instrumentalidad, conocimientos y habilidades del trabajador y el tercer grupo lo denomina percepción de calidad (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

### **Beneficios de la motivación a los empleados**

Cuando se cuenta con un personal capacitado se mejora el cuidado y la calidad del trabajo. Se hace un mejor seguimiento de la toma de responsabilidades y se realiza un mejor esfuerzo por cumplir las metas. Cuando las personas están motivadas tienen una mayor capacidad de creatividad y son más puntuales lo cual ayuda a generar una rutina de hábitos organizacionales. Esto llevado al área escolar significa un mejor trabajo al momento de planificar, más aportes creativos que ayuden a fomentar una mente crítica y

trabajo en equipo. De no existir fuentes de motivación en un área de trabajo se generan ambientes burocráticos cargados de irresponsabilidad y de actividades que se llegan a tornar repetitivas y cansadas; esto llevado al área educativa puede traer consigo un sinnúmero de problemas no solo a nivel del empleado sino de los alumnos (Forsyth, 2001).

### **Motivación extrínseca**

El ser humano tiene la necesidad de sentirse eficaz en sus acciones. Pueden existir dos tipos de motivación externa, la una es usada de forma positiva a manera de recompensas, dentro de este grupo entra el sueldo, los bonos, permios como viajes, becas de estudio entre otras; el segundo tipo de motivación extrínseca se presenta de forma negativa como es el caso de las penalizaciones o castigos, es decir, descuentos, restas de beneficios, descontar días de vacaciones, salario u otros factores con los que el empleado se siente insatisfecho y de cierto modo castigado por no cumplir metas (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

Los factores principales que se tomarán en cuenta dentro del estudio son los que serán más aplicables dentro de cualquier empresa y dentro del entorno educativo como es el caso del sueldo o salario, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales (Newstrom, 2007).

Uno de los factores determinantes de este tipo de motivación es la que hace referencia al sueldo, valor que se gana por realizar un determinado trabajo. Este tema es arriesgado ya que por lo general hay corrientes muy extremistas que van desde una idea capitalista o mercantilista, la cual se enfoca en el sueldo como el único interés, es decir

que se centran en la idea de que se trabaja únicamente para recibir una “tajada” de las ganancias generadas por la empresa y mientras más grande sea mejor (García, 2007).

Al hablar de motivación se lo debe entender como un cuestionamiento a los factores que mantienen activas a las personas, Child (1975) expone la importancia que tiene para un maestro el proceso de manipulación o motivación extrínseca ya que por medio de esta se puede modificar el comportamiento de las personas. Con esto no se pretende hacer una simple relación de causa- efecto ni se propone la idea de condicionar a las personas a estímulos externos para poder realizar su trabajo. Lo que se procura es plantear la idea del docente como persona que necesita satisfacer sus necesidades básicas o primarias y para lograr esto necesitará un reforzador secundario como el dinero.

Cada individuo puede cumplir su misión a través del trabajo aportando conocimientos y su labor diaria, pero esta labor debe ser bien remunerada, a pesar de que el valor de la remuneración es subjetivo, es uno de los mayores determinantes de la motivación extrínseca. Se debe pensar siempre en la cantidad de dinero que esa persona está aportando a su hogar, si se le está dando los recursos necesarios para que pueda capacitarse y si es lo suficiente para cubrir sus necesidades primarias y las de su familia. Si el sueldo es bajo o no está acorde a las funciones que se realizan, se tiene como resultado empleados descontentos y frustrados lo cual tendrá una clara repercusión al momento de realizar su labor. Es importante que todos los elogios vengán acompañados de una remuneración acorde para no caer en la hipocresía (García, 2007).

Hay tantas formas de motivar como número de empleados, a pesar de que para una gran mayoría el salario es el factor más importante a la hora de motivar para otros puede ser la promoción, sin embargo para este segundo grupo el factor económico sigue siendo importante. La valoración económica sin duda alguna es una forma muy atractiva de

conseguir, retener y motivar al trabajador, es por este motivo que debe existir un plan estratégico que vaya más allá de una negociación. Al momento de fijar un sueldo el empleador debe estar consciente de de cual es la escala de valoración del mercado laboral en que se desenvuelve y ajustarse a él. Junto con esto se debe realizar un análisis claro de las exigencias que tiene cada puesto de trabajo, establecer sus diferencias y a partir de esto fijar un sueldo que sea acorde (Blanco, 2008).

### **Factores ambientales relacionados con el espacio físico**

El factor ambiental o las condiciones de trabajo, son factores que están estrechamente relacionados con la prevención de riesgos laborales, cuando no son tomados en cuenta se convierten en la principal amenaza para la salud pública ya que lleva consigo una serie de consecuencias negativas como la falta conexión del empleado y su trabajo así como el bajo rendimiento (Gil, 2009).

Dentro de los factores ambientales se toma en cuenta la temperatura, a pesar de que puede parecer un tema trivial, no lo es, se debe tomar en cuenta la humedad, calidad del aire iluminación y la presión atmosférica; si el trabajador está expuesto a temperaturas extremas será presto a distracciones lo cual incide de forma negativa al momento de realizar sus tareas, se ha podido observar que los empleados tienen mayores efectos negativos frente al calor que ante el frío, de la misma manera, la calidad del aire y la polución atmosférica son puntos que se deben tener en mente, una adecuada ventilación ya sea natural o artificial es de vital importancia, sobre todo si se está expuesto a trabajos con químicos, gases o vapores. Dentro de este aspecto también está la prohibición de fumar dentro de espacios comunes (Alcover de la Hera, et al., 2004).

## **Iluminación y ruido**

La iluminación y el ruido son unos de los principales implicados a la hora de trabajar y para poder realizar tareas con precisión. Haciendo referencia a la iluminación, deben existir ventanas ya que estas proporcionan luz natural y en ciertos casos ventilación, de no tener esta posibilidad se debe contar con luz artificial correctamente ubicada; el ruido o sonidos no deseados se convierten en una fuente de distracción directa, al estar expuestos a ruidos que son ajenos al trabajo en sí, se logra distraer o fastidiar a los trabajadores, si se tiene en cuenta a las escuelas, el ruido no deseado no permite al docente cumplir con su tarea y distrae a los estudiantes. El ruido regular y no muy intenso puede llegar a ser imperceptible pero de ser moderado o alto genera errores en tareas motoras, tareas mentales que exigen aprendizaje, recuerdos a corto plazo enmascarando los sonidos que podrían convertirse en retroalimentación (Alcover de la Hera, et al., 2004, pp. 80-81).

Los factores relacionados con el puesto de trabajo, hacen referencia al área asignada para que cada persona pueda cumplir su trabajo, es importante que el trabajador se sienta cómodo con el lugar, posturas que puede adquirir y los desplazamientos. En este lugar debe estar el material que requiere para cumplir su trabajo según el contexto. Esto tendrá inferencia con otros compañeros. Cuando se habla de organización en el trabajo se toma en cuenta la forma en que se fragmenta el trabajo, es decir el reparto de tareas, tiempo, velocidad y las relaciones interpersonales que se permiten (Alcover de la Hera, et al., 2004).

## **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son un factor básico a la hora de hablar de motivación laboral, esta puede ser analizada desde varios puntos de vista. El primero hace referencia al estatus, los lugares de trabajo por lo general están diseñados de forma jerarquizada en las cuales se puede distinguir claramente cuáles son las autoridades y quien pertenece a cada uno de los cargos. Esto pasa ya sea en una industria, universidad, colegio o centro informal de comercio. Esto por un lado es un incentivo o una compensación por el trabajo que se realiza, esta es una de las mejores formas de motivar extrínsecamente sin necesidad de hablar de dinero. Esto permite también al cliente o usuario saber con qué rango de empleado debe dirigirse para su necesidad (Acevedo, 2008).

El entorno físico es un determinante para la comunicación entre los empleados, debe existir una correcta distribución de las áreas de trabajo y una fácil accesibilidad física para que esto se pueda dar. Dicha comunicación es de vital importancia para que se puedan establecer relaciones sociales entre compañeros, si los trabajadores no se sienten cómodos en su lugar de trabajo y no sienten que son parte del equipo lo más probable es que se retiren de la institución o no rindan como es esperado. En el caso del trabajo en escuelas y colegios, es muy importante que exista una correcta comunicación entre docentes de tal manera que puedan trabajar en conjunto y elaborar planes que beneficien a todos, de la misma manera será esencial para comunicar las necesidades de sus estudiantes y llegar a acuerdos sobre el trabajo con cada uno de ellos (Acevedo, 2008).

### **Situación del Ecuador: motivación extrínseca de los docentes**

En Ecuador los salarios para los docentes de instituciones públicas, los cuales constituyen la mayoría de profesores, están regulados por el Ministerio de Educación. Esta regulación cuenta con diez categorías las cuales están divididas según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, el tiempo que han dedicado a prestar este servicio y los resultados que han obtenido en los sistemas de evaluación a los que se ha sometido el país en los últimos años (Ministerio de Educación, 2014).

El rango de sueldos va desde la categoría A hasta la J. Para la primera categoría se requiere de 24 años de experiencia, haber aprobado los sistemas de evaluación docente y poseer una Licenciatura en Educación, en caso de tener una tecnología se requieren de 32 años de servicio docente, el sueldo asignado para los que cumplan con estos requisitos es de 1.476 dólares. Los profesores que ingresan al magisterio están en la categoría G, ellos se harán acreedores a un sueldo de 817 dólares. En la categoría J están contemplados aquellos bachilleres que quieren prestar sus servicios en zonas de difícil acceso los cuales tendrán un plazo de 6 años para obtener un título en Educación (Ministerio de Educación, 2014).

A pesar de que los sueldos han subido notoriamente y de que se empieza a poner importancia a ciertas cosas como la educación del docente, aún no es suficiente. Si se compara el sueldo máximo que puede alcanzar un miembro del magisterio con el sueldo máximo que pueden alcanzar los empleados en otras profesiones se puede ver un gran desbalance. Directivos de algunas organizaciones o sindicatos como la Unión Nacional de Educadores aun no están conformes con la recategorización ya que aseguran que estos salarios aun están de acuerdo a su trabajo y que no se están cumpliendo los ofrecimientos en su totalidad, de la misma forma expresan una inconformidad con los rangos otorgados

y el sistema de evaluación ya que aseguran que no es una forma real de medir su desempeño (UNE, 2014).

El Gobierno Ecuatoriano ha tomado en cuenta la importancia de algunos factores relacionados con el ambiente de trabajo y la calidad de la infraestructura de las instituciones al momento de la práctica docente con la finalidad de tener un espacio físico limpio y agradable donde se puedan realizar actividades de aprendizaje y cumplir con las normativas del buen vivir. Uno de los puntos que se han tomado en cuenta y en los que se está trabajando es en el mantenimiento de edificaciones lo cual incluye revisión, mejora y arreglo de techos, pisos, paredes, recubrimientos, cerramientos, ventanas y pintura (Ministerio de Educación, 2013).

Otros de los puntos que ha propuesto el Ministerio de Educación, sabiendo la importancia que tiene el entorno físico al momento de trabajar y cómo esto influye en la calidad docente y educativa en general, hace referencia a las instalaciones eléctricas; al mantenimiento, desinfección y limpieza de las instalaciones hidráulicas y sanitarias, así como el correcto equipamiento del mobiliario escolar teniendo en cuenta todas las necesidades que pueden surgir como la adaptación de ascensores para niños con capacidades especiales, entre otras (Ministerio de Educación, 2013).

### **Estudios realizados en Latinoamérica y el mundo en relación a la motivación docente**

Day (2005) recolectó los resultados de algunos estudios realizados en España, Noruega, Inglaterra y Estados Unidos sobre el efecto del tamaño del aula en cuanto al espacio físico y como esto influye en la motivación de los docentes. Su hipótesis al igual que la de muchos era que mientras más amplia el aula, más motivado estaría el maestro, su sorpresa fue que después de recolectar estos datos de varios lugares se pudo llegar a la conclusión de que mientras más grande era el aula el profesor se sentía más desmotivado



ya que esto le implicaba mayor demanda laboral y una pérdida del control y el manejo del grupo creando ambientes complejos y suscitando relaciones pedagógicas problemáticas. En este, al igual que en muchos casos se puede evidenciar la estrecha relación que tiene el área de trabajo, el empleado y el producto, en este caso el alumno.

El proceso laboral trae consigo una serie de factores que hay que analizar. Como se ha podido ver anteriormente han muchas exigencias que se deben tomar en cuenta como empleador para no afectar la salud física y mental de los trabajadores. Otros factores que se deben tener presentes son las condiciones políticas de la sociedad, las cargas físicas y químicas que puede tener el ambiente, los gases, vibraciones entre otros. En muchas partes no se toma en cuenta la postura del maestro y como se puede ver afectado, no se adecuan las clases muebles para que puedan hacer uso los profesores, sobretodo en el área preescolar donde las sillas están hechas a la medida de los párvulos trayendo problemas a largo plazo en los docentes, a pesar de parecer factores intrascendentales llegan a afectar el diario vivir (Cordona, 2008).

Existen otros motivadores externos que son bien recibidos por los trabajadores y que les ayudan de cierta forma a cubrir sus necesidades básicas tanto personales como familiares lo que sin duda alguna ayuda a tener una mejor relación empleado-institución, estas pueden ser: seguro médico, comida, apoyo para el estudio (no económico), ayuda para refuerzo académico de los hijos, guarderías para los hijos de los empelados, premios al logro, entre otros (Blanco, 2008).

### **Motivación de los docentes y su influencia en el aula**

Cuando se habla de motivación en la escuela por lo general se refiere netamente a la motivación que deben dar los profesores a sus estudiantes para que ellos se sigan esforzando por estudiar y aprender, pero ¿Qué pasa con los docentes? Como se ha hablado en páginas anteriores, la motivación hace que la persona se sienta capaz y ponga en marcha ciertas acciones dirigidas para alcanzar una meta (Pintrich, Schunk, & Luque, 2006).

La motivación como tal está expuesta en todo proceso, más aún en el de enseñanza y aprendizaje. Es muy común encontrar textos de educación donde se expone como un estudiante que está motivado mostrará interés por las actividades y se sentirá eficaz, lo que de cierta manera le hará cumplir y tener éxito con sus tareas. Es muy similar lo que pasa con el docente, si está motivado podrá ayudar al estudiante a aprender, dedicará más tiempo a una planificación creativa y creadora de nuevos conocimientos que permita el aprendizaje significativo de los estudiantes y no solo el cumplir con su labor de dictar una lección (Cordona, 2008).

Si la motivación en el profesor disminuye, probablemente tendrá resultados negativos en el aprendizaje. Es importante entender que el docente no va al aula únicamente para impartir conocimientos, si no también va a desarrollar un ambiente de aprendizaje motivante, el cual será difícil de crear si él mismo no se siente motivado (Pintrich, et al., 2006).

Las expectativas que se tienen de los docentes han crecido según avanza la sociedad, este es uno de los mayores factores de insatisfacción ya que lleva consigo nuevas responsabilidades como el manejo de problemas sociales, manejo de la falta de estructura del núcleo familiar, entre otros (González-Torres, 2003).

### **Motivación por medio de incentivos**

Para poder demostrar el avance y la calidad de la educación en un sinnúmero de países incluido Ecuador, se han creado sistemas de evaluación docente, esta forma de evaluación es necesaria pero lastimosamente se ha caído en la estandarización. Estas pruebas vienen acompañadas de auditorías periódicas lo cual ha creado en los profesores y personal administrativo una idea de persecución policiaca, esto aporta a la baja de experimentación de satisfacción con la actividad profesional (González-Torres, 2003).

En Ecuador a partir del año 2012 se empezó a trabajar en un plan de incentivos para maestros con el cual se pretende mejorar la calidad educativa, el Ministerio de Educación del Ecuador tomó estas medidas con la idea de favorecer los procesos de aprendizaje de los niños mediante la implementación de acciones didácticas y pedagogías las cuales se darán como resultado de la motivación de los docentes. Este plan de apoyo al mérito docente otorga incentivos a los profesores que logran entrar en las categorías “muy buenos” o “excelentes”. Para llegar a dichas categorías se tomaron en cuenta una serie de factores determinantes, como: una autoevaluación, evaluación por parte de compañeros y directivos, evaluación de padres de familia y la calificación de un observador lo cual forma un 50% de la nota. El resto del porcentaje se adquiere por medio de un examen donde se toman en cuenta los conocimientos de la materia que dictan, del currículo y su aplicación así como temas pedagógicos, comprensión lectora y lenguas ancestrales, dependiendo el caso (Ministerio de Educación, 2013).

Este plan de evaluación docente tiene una postura totalmente extrínseca, es decir que se pretende que el profesor mejore su trabajo e implemente nuevas estrategias y aporte nuevas ideas a partir de que adquiera este bono. El problema de esto es la forma de investigación y seguimiento que se realiza, es posible que los profesores que adquirieron el bono por los resultados de las evaluaciones se sientan más motivados y están

cumpliendo con el objetivo, sin embargo no hay ningún tipo de investigación que haga una conexión entre el recibimiento del bono y la mejora en sus labores por tanto no se sabe a ciencia cierta si esto está teniendo resultados positivos o negativos y si tiene una estrecha relación con el desempeño de los niños en el aula (Ministerio de Educación, 2013).

### **Síndrome del profesor quemado por problemas de motivación**

Como se ha mencionado anteriormente, los avances sociales han traído una serie de demandas de conocimientos y habilidades que deben desarrollarse en un corto periodo de tiempo, lo que trae consigo situaciones graves de estrés que se denomina *burnout* o síndrome del profesor quemado (González-Torres, 2003).

Esta enfermedad es propia de la docencia y profesiones sanitarias que tienen un contacto continuo con personas; el profesor debe estar pendiente del grado de responsabilidad que se le ha otorgado, el contacto con los estudiantes, la carga de trabajo, el horario y el ambiente físico, que muchas veces no es el óptimo, y el hecho de no poder exponer sus quejas abiertamente. Como se puede observar esta enfermedad se produce en mayor parte por falta o mal uso de los factores extrínsecos (Galván, Aldrete, Preciado & Medina, 2010).

Allen y Meyer (1996) identificaron tres tipos de compromisos empresariales por los cuales el docente no sale de la institución a pesar de sentirse agotado o poco motivado, el primero es el factor afectivo, el segundo es el normativo y el tercero el calculativo, los cuales se detallarán a continuación:

**Factor Afectivo:** hace referencia a una motivación intrínseca donde el docente se queda en la institución por el compromiso que siente con el ámbito escolar. Cuando el

profesor logra vincularse afectivamente con sus estudiantes siente que vale su profesión. Cuando hay un vínculo afectivo afianzado es difícil que el profesor se sienta No satisfecho (Zamora, 2009).

Factor normativo: de este aspecto es del que menos información se ha logrado obtener, hace referencia al sentimiento de obligación que tiene el docente con la institución porque anteriormente ha recibido algún tipo de ayuda como permisos por enfermedad. Este es visto como un acto de lealtad donde no se puede abandonar el puesto de trabajo ya que se le estaría abandonando a alguien que ha brindado su ayuda (Zamora, 2009).

Factor calculativo: Este hace referencia al motor externo, el docente hace un análisis de los costos asociados con dejar la organización, en el caso de que se le presente una oportunidad donde se le ofrezca mayores beneficios sin duda alguna se irá (Zamora, 2009).

Dentro de las principales características del síndrome del profesor quemado está la sensación de vacío de recursos, ya sean físicos como emocionales, llevándolos a una pérdida de energía notable, agotamiento, un cambio de actitud hacia la negatividad, irritabilidad, baja productividad, incapacidad para trabajar en situaciones de presión. Esto también desencadena en un sentimiento de incompetencia llevándolos a una baja productividad. Cuando el problema se empieza a agravar se presentan problemas para relacionarse con los demás, falta de control de la ansiedad, problemas gastrointestinales, de corazón y psicológicos (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Se realizó un estudio en la ciudad de Guadalajara, México, en un plantel educativo en el que participaron 55 profesores de diferentes áreas con una edad promedio de 36 años. Después de hacer un análisis sobre los factores psicosociales, es decir lo que en este

estudio llamamos factores de higiene o extrínsecos, un 38% de los profesores se centraron en la categoría de agotamiento emocional, 20% despersonalización con el trabajo y un 20% estaba quemado. Al realizar el mismo estudio en guarderías se detectó que el 88% de los docentes se sentían quemados, es decir con un notable agotamiento físico y emocional lo cual había influenciado en su rendimiento, en la calidad y creatividad para dar una clase (Galván, et al., 2010).

### **Síndrome del profesor quemado: situación en Ecuador**

La Universidad Técnica de Ambato en Ecuador realizó un estudio a 60 profesores sobre los efectos que ha tenido el aumento de la jornada laboral, esto sumado a las nuevas demandas y expectativas sobre la educación arrojaron resultados un tanto preocupantes. Dentro de la institución donde fue hecho el estudio se pudo denotar que el estado de salud de los docentes había deteriorado por el estrés, la falta de compensación y motivación por el esfuerzo realizado, esto sumado a la mala alimentación ha generado que la gran mayoría tenga problemas como gastritis, ansiedad y una serie de dolencias que no les permite realizar su trabajo de la mejor manera (Ricaurte, 2013).

Si se toma en cuenta que se está trabajando con personas, en este caso alumnos que en su mayoría son niños y adolescentes se puede apreciar la magnitud del problema. Un profesor que se encuentre en estas condiciones tendrá problemas para adaptarse a su rol, por lo general empieza a incumplir con las tareas, se ausenta del aula en repetidas ocasiones y pierde el interés por la profesión lo que lógicamente tendrá repercusiones negativas a la hora de enseñar y la calidad ira decreciendo (Galván, Aldrete, Preciado & Medina, 2010).

## CONCLUSIONES

En esta investigación se tomaron en cuenta varios estudios donde se realiza la importancia de la labor docente y se lo enfoca desde el valor social que tiene. Al tener claro que la educación es un medio por el cual se llega al desarrollo de una sociedad se entiende también que el profesor será el modelador de las personas que salgan a formar parte de dicha sociedad.

Savater (1997) habla sobre la humanización por medio de la educación como un proceso con el cual el estudiante será humanizado por lo que el docente debe conocer los objetivos a los que desea llegar y los procesos que va a utilizar para alcanzarlos.

Un profesor que no se ha planteado metas y que no sabe qué es la educación y para qué está educando será el responsable de formar estudiantes que no saben qué quieren hacer o para qué hacer las cosas. Este es uno de los mayores riesgos que se pudo encontrar como resultado de la desmotivación docente y la falta de enfoque profesional (Delval, 1994).

A lo largo de la historia de la educación se ha echado la culpa de la baja calidad educativa a un sinnúmero de aspectos como el currículo, la falta de recursos otorgados por el Gobierno o por las instituciones, el uso de lugares y espacios no adecuados, la falta de capacitación de los docentes y la desmotivación de los estudiantes, sin embargo pocas veces se habla de la motivación de los docentes, sus necesidades como personas, su perfil y cómo este factor afecta a los estudiantes (Day, 2005).

Sin duda alguna para cumplir con el rol de maestro es muy importante sentir vocación y entregarse al grupo de trabajo, pero la vocación no es lo único que necesita el profesor. El docente fuera de su rol en el aula es también una persona que forma parte de

una sociedad dentro de un núcleo familiar. Si esta persona es la cabeza de familia, es decir la encargada de dar sustento económico y proveer los recursos al hogar y no recibe una retribución salarial acorde a sus obligaciones sociales, tendrá claramente una repercusión sobre su labor. Como se ha expuesto a lo largo de la investigación, el docente al igual que cualquier otro empleado necesita sentirse satisfecho (Guzmán, 1999).

Siguiendo la línea de Herzberg se entiende que el docente expuesto como trabajador necesita de la motivación extrínseca, de tal manera que sea capaz de cubrir sus requerimientos fisiológicos y sociales tanto a nivel personal como familia (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

Se pudo evidenciar que por medio del Ministerio de Educación se ha empezado a trabajar en el mejoramiento de factores ambientales tales como el arreglo de las edificaciones, servicios higiénicos y servicios eléctricos todo esto teniendo en cuenta la importancia que tiene para los docentes y estudiantes un adecuado área de trabajo. Otro factor que hace referencia al estudio es el sueldo el cual se ha incrementado en los últimos años con la finalidad de motivar a los profesores a esforzarse más en su labor así como lograr cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo un problema que se pudo ver con este tema es la falta de investigación que existe para poder conocer de forma real si los docentes están cumpliendo mejor sus labores a partir de este incremento de sueldo (Ministerio de Educación 2014).

Un profesor que esté expuesto a una serie de demandas de conocimientos y habilidades, con un incremento de actividades o un aumento de horas en su jornada laboral se sentirá agotado tanto física y mentalmente, más aun si el sueldo que recibe no es acorde con las actividades que realiza, esto le hará caer en la no satisfacción desencadenando en una serie de dolencias y enfermedades relacionadas con el estrés



(García, 2007). Estudios realizados en Ecuador y México, demostraron que en la mayoría de los casos los profesores sienten que su trabajo no tiene la recompensa económica que se merece y no cuenta con el reconocimiento social que debería. Esto ha desencadenado que los profesores tengan el síndrome del profesor quemado.

### **Respuesta a la pregunta de investigación**

El trabajo que hacen los docentes es realmente demandante y se necesita de mucha paciencia y control de emociones. Mientras más pequeños son los niños con los que se trabaja más atención y supervisión se necesitará para cada una de las acciones y tareas que se pretenden ejecutar. Si a las responsabilidades que tiene normalmente un docente como el dar el refrigerio y el almuerzo, mantener la conducta, el control de las necesidades fisiológicas y manejo de actividades se suma el manejo de problemas sociales y dificultades familiares así como el control y manejo de niños que necesitan cuidados especiales se puede llegar a obtener profesores con un estrés crónico el cual desencadenará en el síndrome del profesor quemado o burnout (Galván, et al., 2010).

Uno de los principales aspectos para el desarrollo de los niños es el contar con un entorno saludable, es decir con un área que le proporcione armonía, donde puedan iniciar de forma óptima las actividades sociales, intelectuales y afectivas. Cuando un profesor presenta el síndrome del profesor quemado, se enfrenta a una gran dificultad para brindar apoyo a sus estudiantes y ser la guía que ellos necesitan para construir su conocimiento, por el cual se puede concluir que un docente que se siente no satisfecho o no motivado de forma extrínseca no podrá cumplir con sus obligaciones teniendo una influencia directa sobre el aprendizaje de los niños (Galván, et al., 2010).

La correcta selección de los procesos motivacionales son los responsables de las metas que tendrá el individuo, al hablar de profesores se debe entender que mientras más altos sean los objetivos a los que pretende llegar más altas serán las expectativas que tenga sobre sus estudiantes. En otras palabras, un docente motivado va a tener metas dirigidas hacia el crecimiento y el logro por lo que promoverá metas similares en sus estudiantes, con este planteamiento se responde claramente a la pregunta de investigación y se puede aseverar que los factores motivacionales tienen una conexión directa con el desempeño de los niños en el aula (Silvero, 2006).

### **Resumen del estado actual de la investigación acerca del tema**

El estudio de la psicología del trabajo es relativamente nuevo. Desde hace un siglo aproximadamente se empieza a pensar en la importancia que puede tener en las personas el trabajo y como repercute esto en sus hogares y a nivel social. A pesar de que hay una gran cantidad de información sobre la motivación del personal en las empresas y la importancia que tiene, es poco lo que se habla detalladamente sobre las necesidades dependiendo del empleo, en el caso de las necesidades de los docentes y sobre la motivación extrínseca se puede encontrar muy poca información, sobretodo en español. Es en los últimos años que se empieza a generar este tipo de información poniéndole la seriedad e importancia que requiere (Mankeliunas 1987).

A partir de los años 50 hay muchos autores que estudian la motivación laboral y el desempeño, uno de los más destacados por su organización y descripción es Herzberg quien logra captar aspectos importantes para el empresario, basándose en su teoría y en la de Maslow se han generado un sinnúmero de modelos con los que se trabaja hoy en día (Child, 1975).

## **Relevancia de este estudio**

Este estudio es un aporte a la educación que tuvo como uno de los principales objetivos demostrar la importancia de la motivación a los empleados y los problemas que lleva consigo la no satisfacción docente. Se han detallado varias teorías con las cuales se le da más relevancia a este estudio y permite comprender de mejor manera el problema o a dar sugerencias para la práctica profesional (Silvero, 2006).

El estudio también estuvo enfocado hacia la idea de concientizar a los docentes sobre las preguntas claves que se deben hacer a lo largo de su carrera, de ser posible en el día a día. Estas preguntas van desde las más difíciles de responder como ¿Qué es educación? Hasta las metodologías que se pueden utilizar para generar nuevos conocimientos (Savater, 1997).

Se enfocó también en dar a conocer la importancia de motivar a los docentes y cómo esto influye directamente en los estudiantes, si se tiene profesores motivados y satisfechos lo más probable es que se tenga una clase llena de estudiantes ansiosos por aprender, caso contrario lo que se obtendrá es una serie de problemas de deserción escolar, falta de control disciplinario y profesores que no buscan alternativas para la enseñanza que escoden su fracaso detrás de un currículo (Savater, 1997).

## **Limitaciones en el proceso de revisión de literatura**

Las limitaciones del estudio estuvieron basadas en la falta de información que existe sobre temas de educación, especialmente sobre los docentes y sus necesidades. Es más difícil aun encontrar estudios de alta calidad que arrojen resultados reales en el contexto ecuatoriano convirtiéndose en el mayor limitante. Una de las propuestas tácitas

que se tuvo para la investigación era comprobar que existe suficiente literatura en español, lamentablemente no fue así y se tuvo que complementar con cierta información en inglés. Sin embargo la mayor parte de las fuentes bibliográficas son de países latinoamericanos con una organización y estructura similar a la del Ecuador por lo que se pudo contextualizar.

Otro de los limitantes fue que en gran parte de Latinoamérica, incluido Ecuador, aun no se llega a valorar a la educación como se debería, menos aun a la labor de los docentes, la información aún esta direccionada hacia la explicación de metodologías para enseñar pero no se llega a hacer un análisis claro de lo que es la educación y los objetivos a los que se quiere llegar con el uso de ciertos métodos.

### **Propuesta para posibles estudios acerca del tema**

Primero destaco la importancia de realizar un estudio dentro del contexto educativo ecuatoriano, el cual debe ser completo, esperando que un futuro estudio cuente con recolección de datos de varios tipos de escuelas, escuelas públicas, privadas y municipales con la finalidad de analizar las diferentes visiones que tienen los docentes dependiendo del área que enseña, el nivel y la condición social de sus estudiantes.

Un futuro estudio también puede analizar la intersección entre el trabajo docente como fuente de motivación para los estudiantes y los estudiantes como fuente de motivación para los profesores.

## REFERENCIAS

- Acevedo, R. (2008). *Conducta organizacional y el líder educativo*. Universidad Interamericana de Puerto Rico. Puerto Rico.
- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Blanco, A. (2008). *Aprender a motivar*. Madrid: Paidós
- Brunner, J. (2001). Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias. *Análisis de Prospectivas de la Educación en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Child, D. (1997). *Psicología para los docentes*. Buenos Aires: Kapelusz
- Cofer, C. & Appley, M. (1990). *Psicología de la motivación: teorías e investigación*. México: Trillas.
- Cardona, G. (2008). *Factores de riesgo Psicosocial que afectan el ejercicio pedagógico de los docentes del núcleo educativo N° 8 de la ciudadela Cuba de Pereira*. Universidad Católica Popular de Risapalda Especialización en Pedagogía y Desarrollo Humano Cohorte Catorce. Pereira

- Chacaltana, J. (2005). *Capacitación laboral proporcionada por las empresas: caso peruano*. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación, recuperado de <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/por-que-las-empresas-no-inviertenmas-en-capacitacion-en-el-peru.pdf>
- Coll, C. (1988). Significado y sentido en el aprendizaje escolar: reflexiones en torno al concepto de aprendizaje significativo. *Infancia y aprendizaje*. 11(41), 131-142. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02103702.1988.10822196#.VGL28zSG8XA>
- Day, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. España: Narcea Ediciones.
- Delval, J. (1994). ¿Cantidad o calidad?. *Cuadernos de pedagogía*. pp. 15.18
- García, J. (2007). Rompiendo paradigmas: la trascendencia de la motivación extrínseca. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 10(2), 13-15. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com.ezbiblio.usfq.edu.ec/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4fdb7c7d-1344-4fd4-bd12-57e5672631fb%40sessionmgr4005&vid=0&hid=4212>
- Galván, M., Aldrete, M., Preciado, L. & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*. Recuperado de [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/14/014\\_Galvan.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf)

- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp salud pública*. 83(2), 170-173.
- González-Torres, M. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *ESE*, 1(10), 61-83. Recuperado de <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>
- Guzmán, M. (1999). El psicopedagogo en la formación del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 2(1) Recuperado de [http://ww.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224340717.pdf](http://ww.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224340717.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley.
- Mankeliunas, M. V. (1987). *Psicología de la motivación*. México: Trillas.
- Marques, R. (2008). *Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*. 52(1). 397-422
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). *Escalafón del magisterio nacional y sus categorías*, Recuperado de <http://educacion.gob.ec/recategorizacion/>
- Ministerio de Educación. (2013). *Manual de mantenimiento recurrente y preventivo de los espacios educativos*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/Manual\\_infraestructura.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/Manual_infraestructura.pdf)

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Sistema Nacional de Evaluación: Desempeño docente*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Muchinsky, p. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson.
- Newstrom, J. & Guzmán, M. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Interamericana.
- López, S. (2004). *Construcción sociocultural de la profesionalidad docente: estudio de casos de profesores comprometidos con un proyecto educativo*. Universidad de Valencia, España. Recuperado de <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-0709104-142107/>
- Pintrich, P., Schunk, D. & Luque, M. (2006). *Motivación en contextos educativos: teoría, investigación y aplicaciones*. . Madrid: Pearson Educación. Recuperado de <http://www.bibliotechnia.com.ezbiblio.usfq.edu.ec/>
- Prieto, L. (1979). *El concepto del líder, el maestro como líder*. España: Monte Ávila Editores.
- Robalino, M. (2005, julio). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC*. Recuperado de [http://www.oei.es/docentes/revistas/revista\\_prelac\\_1\\_espanol.pdf](http://www.oei.es/docentes/revistas/revista_prelac_1_espanol.pdf)
- Rodríguez, A. Zarco, V. & González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide
- Ricaurte, P. (2013). *La jornada laboral del magisterio ecuatoriano y su incidencia en el estado de salud de los docentes del centro de educación básica “Humberto*



Albornoz". Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de [http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5144/teb\\_2013\\_880.pdf?sequence=1](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5144/teb_2013_880.pdf?sequence=1)

Ruiz, I. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas

Rüssel, A. (1976). *Psicología del trabajo*. Ediciones Morata.

Savater, F. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Ariel

Silvero, M. (2006). *Motivación y calidad docente en la universidad*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra.

Solow, R. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.

Theroux, P. (1994). *Enhance Learning with Thechnology: Intrinsic Motivation*. Canadá. Recuperado de: <http://members.shaw.ca/priscillatheroux/motivation.html>

UNE. (2014). *Salarios por categoría al 2014*. Recuperado de <http://www.une.org.ec/~une/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/504-salarios-por-categoria-al-2014>

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 41(3), 445-460